

**PELATIHAN *TEAMWORK* UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN KELOMPOK PENGRAJIN BAMBU DESA
SUMBEROTO KEC. DONOMULYO MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Siti Ma'rifatul Laelah

201310230311097

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**PELATIHAN *TEAMWORK* UNTUK MENINGKATKAN
KOMITMEN KELOMPOK PENGRAJIN BAMBU DESA
SUMBEROTO KEC. DONOMULYO MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Siti Ma'rifatul Laelah

201310230311097

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Pelatihan *Teamwork* Untuk Meningkatkan
Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa
Sumberoto Kec. Donomulyo Malang
2. Nama Peneliti : Siti Ma'rifatul Laelah
3. NIM : 201310230311097
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 8 Oktober 2016
- Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal oktober 2017

Dewan Penguji

- Ketua Penguji : Ni'matuzahroh, S.Psi., M.Si. ()
- Anggota Penguji : 1. Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A. ()
2. Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi ()
3. Uun Zulfiana, S.Psi, M.Psi ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si

Alifah Nabilah Masturah, S. Psi., M.A

Malang, 16 Oktober 2017

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Ma'rifatul Laelah

Nim : 201310230311097

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah yang berjudul:

Pelatihan Teamwork Untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin
Bambu Desa Sumberoto Kec. Donomulyo Malang

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 16 Oktober 2017

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Psikologi

Yang menyatakan

Ni'matuzahroh, S.Psi., M.Si.

Siti Ma'rifatul Laelah

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pelatihan *Teamwork* Untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec. Donomulyo Malang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dalam petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si. dan Alifah Nabilah M., M.A. selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Adhyatman Prabowo, S.Psi., M.Psi Selaku Dosen Wali di kelas Psikologi B 2013 yang telah dengan sabar memberikan arahan terhadap kami jika mengalami kesulitan dalam menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan dukungan dan ilmu kepada peneliti selama awal proses perkuliahan sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Terimakasih untuk anggota kelompok pengrajin bambu Desa Sumberoto sebagai subjek yang telah bersedia untuk dijadikan *sample* dalam penelitian penulis. Terimakasih untuk semua bantuan yang diberikan, semoga dibalas dengan kebaikan oleh Allah SWT.
6. Bapak Muchtar dan Ibu kiswati selaku orangtua dari peneliti, yang selalu mendoakan dengan penuh keikhlasan dan cinta kasih sayang tiada henti serta memberikan dukungan dan semangat disaat sehat maupun sakit baik secara mental maupun *financial*.
7. Siti Fatmawati dan Shofiah Salsabila yang selalu menjadi alasan peneliti berjuang menyelesaikan tugas akhir.
8. Ariza Mahardika yang penuh dengan kesabaran menemani dalam suka maupun duka serta memberikan motivasi tanpa henti pada peneliti.
9. Bapak Ermanu Azizu Hakim, Bapak Eka Mahakam, Bapak Mahfud Efendi, dan Bapak Hamang selaku keluarga besar PMB UMM yang selalu memberi dukungan dan semangat selalu dalam proses penggarapan skripsi.

10. Kiki Mia Fatmawati dan Wildan Dzul F selaku sahabat yang selalu tulus memberikan bantuan, kritik serta saran membangun kepada peneliti
11. Keluarga Besar Psikologi B Psikologi 2013 yang telah menorehkan banyak kisah selama perkuliahan dan menjadi keluarga kedua bagi peneliti.
12. Teman-teman Psikologi terutama angkatan 2013 dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan banyak bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 16 Oktober 2017

Penulis

Siti Ma'rifatul Laelah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
Komitmen Kelompok	7
Bentuk Komitmen Kelompok	8
Pelatihan <i>Teamwork</i>	10
Pelatihan <i>Teamwork</i> untuk meningkatkan komitmen kelompok.....	10
Kerangka Berfikir	12
Hipotesa	12
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan Penelitian.....	12
Subjek Penelitian	13
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	13
Prosedur dan Analisa Data.....	13
HASIL PENELITIAN.....	16
DISKUSI.....	18
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	18
REFRENSI.....	19
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Berfikir	12
Tabel 2. Deskriptif Subjek Penelitian	15
Tabel 3. Hasil Uji T-score	15
Tabel 4. Hasil Uji Analisa	15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Reliabilitas dan Validitas Penelitian	23
Lampiran 2. Blueprint Skala Komitmen	25
Lampiran 3. Skala Komitmen Kelompok	26
Lampiran 4. Modul Pelatihan	29
Lampiran 5. Hasil Data Kasar	41
Lampiran 6. Hasil Uji <i>Paired Sample t Test</i>	44
Lampiran 7. Hasil Uji <i>t-score</i>	45
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	47
Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian	4



Pelatihan *Teamwork* Untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec. Donomulyo Malang

Siti Ma'rifatul Laelah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
rifalala02@gmail.com

Abstrak

Komitmen kelompok sangatlah penting bagi para anggota kelompok yang sedang dalam proses pembelajaran maupun tahap pengembangan untuk meningkatkan kelompoknya. Kelompok yang berkembang disebabkan anggotanya memiliki pemikiran yang kreatif dan semangat melakukan apa yang sudah dipikirkan, anggotanya yang seperti itu merupakan anggota yang memiliki emosional berkomitmen pada kelompoknya dan pada diri sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan *teamwork* pada komitmen kelompok pengrajin bambu desa sumberoto kec. Donomulyo malang. Subjek penelitian ini adalah anggota kelompok pengrajin bambu dengan jumlah 31 orang terdiri dari 27 perempuan dan 4 laki-laki. Penelitian adalah *Pre Experimental Design* menggunakan *pretest* dan *posttest* pada *Single Group Design*. Alat ukur menggunakan skala komitmen dan pelatihan dengan metode *gaming*. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen ($t = 0,721$; $p = 0,000$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *teamwork* dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen kelompok.

Kata kunci: Pelatihan teamwork, komitmen kelompok, pengrajin bambu.

Abstract

Group commitment is very important for the group member who involve in learning process in order to develop their group. The group will be develop if the group member have creative thinking and good effort to realize it, this kind of group member is the member who has emotional bound either to the group or himself. this research purpose is to identify the differences between group of bamboo craftsmen Desa Sumberkerto Kecamatan Donomulyo Malang who have already get teamwork training or not. The research subjects are 27 women and 4 men. This research design is Pre-experimental design that use pretest and posttest in the single group design. This research use commitment scale and training with gaming method. The result of this research shows that there is a differences commitment level ($t=0,721$; $p=0,000$). So, the conclusion is the teamwork training can be used to increase group commitment.

Keywords: Teamwork training, group commitment, bamboo craftsmen

Kabupaten Malang adalah salah satu kota yang memiliki beragam tempat wisata, dari tempat wisata alam seperti pantai, air terjun, bukit, dan lainnya, hingga tempat wisata buatan manusia. Di Kabupaten Malang sendiri terdapat tempat wisata yaitu deretan pantai yang indah dan memiliki daya tarik para wisatawan untuk mengunjunginya. Banyaknya jumlah pantai yang ada di Kabupaten Malang memancing inisiatif pemerintah setempat memberikan pelayanan dan pengembangan, salah satunya adalah dengan pembangunan jalan lintas selatan yang menghubungkan dari pantai satu dengan pantai lainnya sehingga wisatawan mudah mengakses pantai-pantai yang berada di Kabupaten Malang. Setiap tahunnya jumlah wisatawan yang datang semakin banyak dan memenuhi jumlah yang ditargetkan, kabar ini bisa menjadikan boomerang bagi pemerintah maupun masyarakat sekitar. Jika kapasitas tempat wisata tidak dapat menampung kelebihan wisatawan justru menimbulkan kerugian dari sisi lingkungan misalnya rusaknya lokasi wisata (Malangkab.BPS.go.id).

Jumlah wisatawan yang semakin meningkat membuat pemerintah juga berinisiatif untuk meningkatkan perekonomian masyarakat, pemerintah membuat sebuah kelompok wirausaha khususnya di bentuk pada Desa Sumberoto yaitu *home industry* kerajinan bambu. Berbagai macam kemampuan yang dimiliki para warga dalam bekerja secara team ke dalam keterampilan yang dikelompokkan sehingga dibentuknya *home industry* pengrajin bambu, dulunya yang dilakukan masing-masing rumah atau perorangan dan pemasarannya tidak besar, namun melihat peluang peminatnya kerajinan cukup banyak sehingga pemerintah berinisiatif untuk mengembangkan usaha tersebut sebagai *home industry* untuk mengoptimalkan agar bisa membantu dalam perekonomian mereka (donomulyo.malangkab.go.id).

Desa Sumberoto merupakan desa di perbatasan kota Malang dan kota Blitar, desa ini cukup dekat dengan beberapa pantai di daerah Malang selatan, salah satunya pantai Modangan dan pantai Jolosutro. Komoditas utama di desa Sumberoto adalah Padi, jagung dan Singkong serta buah-buahan seperti buah naga unggulan, rambutan, mangga dan peternakan sapi, kambing dan penggemukan ayam/bebek. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 9.000 jiwa dan luas lahan lebih dari 2.000 ha dengan mayoritas penduduknya sebagai petani dan pedagang. Di Desa Sumberoto ini masyarakatnya lebih maju karena masyarakatnya sudah banyak yang berwirausaha, hal ini ditunjukkan dengan data di lapangan ada masyarakat yang berwirausaha membuat kripik singkong, kripik blinjo, kripik pisang, anyaman bambu walaupun pasarnya masih lokal (sumberotodonomulyo.blogspot.co.id). Adapun tambahan dari analisa profil desa penelitian ini adalah secara sosial para warga desa dapat dikatakan memiliki interaksi sosial dengan sistem kekeluargaan. Semua warga dianggap sebagai anggota keluarga. Interaksi sosial selalu diutamakan agar kesatuan sosial tidak terganggu, konflik atau permasalahan sebisa mungkin dihindari. Adapun secara ekonomi yaitu bertumpu pada bidang pertanian. Kehidupan ekonomi terutama tergantung pada usaha pengelolaan tanah untuk keperluan pertanian, peternakan, dan termasuk juga kerajinan bambu yang dibuat. Jadi, kegiatan di desa adalah mengolah alam untuk memperoleh bahan-bahan mentah baik bahan kebutuhan

pangan, sandang maupun lain-lainnya untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia.

Home industry telah terbentuk dari beberapa tahun lalu oleh pemerintah Kabupaten Malang dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakatnya dan meningkatkan perekonomian masyarakat Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang. Namun pada kenyataannya pemerintah tidak memberikan pendampingan sepenuhnya pada kelompok tersebut sehingga *home industry* hanya bertahan sebentar dan para anggota hilang dengan sendirinya karena merasa tidak ada ikatan atau tanggung jawab pada kelompoknya dan tidak adanya pengawasan dari pemerintah. Pada awal mulanya pemerintah memberikan pelatihan tentang keterampilan dan kerajinan bambu sebagai bekal untuk pemberdayaan anggotanya, namun pemerintah hanya fokus pada satu titik saja dengan memberikan pelatihan keterampilan dan tidak memberikan pelatihan mengenai komitmen yang merupakan salah satu pondasi bertahan suatu kelompok tetap berdiri. Kemudian tidak aktifnya *home industry* ini para anggota melanjutkan pekerjaan utamanya sebelum masuk dalam kelompok *home industry* tersebut dan masih ragu-ragu untuk membuat kerajinan bambu lagi karena stok kerajinan masih banyak yang belum terjual menurut ketua kelompok pengrajin.

Sangatlah penting komitmen anggota bagi kelompok yang sedang dalam proses pembelajaran maupun tahap pembangunan kelompok tersebut untuk meningkatkan kelompoknya. Kelompok yang berkembang disebabkan anggotanya memiliki pemikiran yang kreatif dan semangat untuk melakukan apa yang sudah dipikirkan, anggota yang seperti itu merupakan anggota yang memiliki emosional berkomitmen pada kelompoknya dan pada dirinya sendiri. Saat ini kelompok kerja atau organisasi yang ada maupun yang baru dirintis telah menuntut ide-ide yang kreatif dan inovatif merupakan kebutuhan untuk membangun team yang efektif. Namun, pada kenyataannya komitmen anggota kelompok terhadap *home industry* yang dijalani sangatlah kurang, sehingga kurang memperdulikan perkembangan usahanya dan mulai menghilang yang menyebabkan *home industry* ini menjadi non aktif. Setelah beberapa tahun *home industry* ini non aktif, anggota berencana untuk menghidupkan kembali *home industry* ini dengan meminta bantuan pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan KKN di Desa Sumberoto tahun 2016 lalu untuk mengaktifkan kembali *home industry* beserta para anggotanya (Universitas Muhammadiyah Malang, 2016). Hasil asesmen yang telah dilakukan yaitu komitmen para anggota kepada kelompoknya menunjukkan komitmennya kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari *home industry* yang tidak aktif selama beberapa tahun dan para anggota yang sudah tidak mempertahankan kembali pada kelompoknya.

Rencana yang dibuat untuk menghidupkan kembali *home industry* ini dan mengaktifkan kembali pesertanya tentunya anggota siap untuk bekerja sama dan berkomitmen untuk mempertahankan kelompoknya sehingga tidak mengulangi kesalahan yang pernah dibuat menurut Ketua Kelompok Pengrajin. Keinginan hidup berkelompok adalah sifat alamiah bagi setiap individu dikarenakan manusia terlahir sebagai makhluk sosial atau makhluk yang tidak bisa hidup sendirian dan selalu membutuhkan orang lain yang ikut serta berperan dalam kehidupannya. Suatu kelompok akan terbentuk karena setiap individu mempunyai kebutuhan,

kepentingan serta tujuan yang sama-sama akan dicapai. Seiring dengan perkembangan kehidupan oleh kelompok atau organisasi semakin kompleks, karena perlu adanya suatu komitmen yang baik didalam kelompok yang terbentuk dengan tujuan yang akan tercapai. Komitmen inilah yang sebenarnya bukan suatu kendala dalam kelompok pengrajin bambu namun suatu kondisi yang akan ditanamkan kepada setiap individu atau anggota kelompok demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh kelompok tersebut dengan menggunakan metode pelatihan *teamwork*.

Paguyuban Rizki Abadi merupakan nama dari organisasi pengrajin bambu Desa Sumberoto yang juga merupakan induk dari kelompok *home industry* yang ada di Desa Sumberoto, konteks keorganisasiannya dari paguyuban ini adalah kelompok yang berdasarkan struktur organisasi performa tinggi. Menurut Linkert (dalam Johnson, 2012) menyatakan bahwa tim atau kelompok yang berdasarkan struktur organisasi performa tinggi dibentuk untuk mendukung tim yang berfokus pada kelangsungan peningkatan kualitas. Organisasi-organisasi yang terstruktur dengan cara seperti ini dapat berhubungan sebagai hirarki tim kerja atau keluarga yang diikat bersama dengan menggabungkan individu-individu yang menjadi pemimpin dalam satu tim, tetapi menjadi anggota biasa pada level organisasi tertinggi selanjutnya. Individu-individu ini dikenal dengan sebutan peneliti penghubung.

Komitmen merupakan suatu dasar dalam membangun dan mempertahankan suatu kelompok, dengan komitmen yang tinggi dapat mengantarkan seseorang menuju kesuksesan yang diinginkannya atau tujuan yang akan dicapai dalam kelompok tersebut. Melalui komitmen pula, hal-hal yang sebenarnya mustahil dilaksanakan pada akhirnya dapat dilaksanakan. Komitmen juga merupakan suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota dengan kelompoknya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berkelompok (Holden, 1998; Jaramillo, Mulki, & Marshall, 2005; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Shore & Martin, 1989; Siders, George, & Dharwadkar, 2001 dalam Tiwari & Singh, 2014).

Allen dan Mayer menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek komitmen yaitu komitmen afektif yang merupakan komitmen pada diri individu dengan ketertarikan emosional pada anggota kelompok lainnya, komitmen normatif adalah komitmen yang mengarah pada perasaan memiliki kewajiban moral, dan komitmen kelangsungan yaitu perasaan yang dirasakan seorang anggota harus bertahan dalam kasus meninggalkan pekerjaan. Sebagai anggota kelompok yang bekerja sama dengan anggota lainnya harus memiliki kemampuan bekerja secara team, terbuka dan jujur, mampu mengatasi perbedaan dengan anggota lainnya sehingga memiliki kelekatan emosional dengan team dan yang sangatlah perlu yaitu anggota memiliki komitmen kepada keduanya sehingga anggota mampu bekerja secara team dengan baik (dalam Altaf & Naqvi 2013)

Mengenai dampak keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi, Schaufeli dan Salanova (dalam Albdour, Ikhlas, & Altrawneh, 2014) Komitmen terhadap kelompok sangat besar pengaruhnya pada bertahannya kelompok untuk tetap hidup. Anggota yang memiliki komitmen terhadap kelompoknya yang tinggi akan memandang kerja memiliki nilai yang tinggi pula dan menjadikan dirinya merasa memiliki tanggung jawab dari tujuan kelompoknya, sehingga anggota sukarela menyatukan dirinya dengan pekerjaannya, meluangkan waktu, kemauan serta energinya untuk pekerjaannya. Komitmen yang kuat terhadap kelompok akan meningkatkan kepuasan kerja tersendiri, hal yang diharapkan oleh kelompok dari komitmen para anggota untuk kelompoknya yaitu dapat mendorong timbulnya rasa aman, rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil dalam diri masing-masing.

Aspek yang sangat dibutuhkan untuk mengkolaborasi komitmen kelompok dan kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai suatu tujuan organisasi. Adapun aspek dari kelompok kerja (*teamwork*) terdapat dua aspek yang digunakan untuk mengembangkan tim. Pertama, berfokus pada apa yang disebut 'lunak' aspek kerja sama tim, dengan *teambuilding* sebagai kunci-kata nya. Kedua, mengoptimalkan proses kerjasama adalah pusat untuk pendekatan ini, karena cukup sering melibatkan model fase dari teori dinamika kelompok, menurut Tuckman & Jensen (dalam Kuipers, 2009). Adapun dalam buku Huraerah & Purwanto (2006) menyebutkan beberapa aspek dari dinamika kelompok yaitu: (1) Komunikasi Kelompok, komunikasi dalam kelompok sangatlah penting pada dinamika yang terjadi pada kelompok. Hal ini karena di dalam komunikasi, akan terjadi perpindahan ide atau gagasan yang diubah menjadi simbol; (2) Konflik di dalam kelompok, ada jenis kelompok yang menganggap suatu bentuk konflik memberi kekuatan kelompok untuk mengembangkan dirinya, ada pula suatu kelompok menghindari konflik dan mementingkan keseimbangan dalam kelompok; (3) Kekuatan di dalam kelompok, di dalam interaksi ada kekuatan atau pengaruh. Anggota kelompok menyesuaikan satu dengan lainnya dengan berbagai cara. Mereka mempercepat dan memperlambat aktivitasnya untuk dapat berkoordinasi di antara mereka. Anggota yang berinteraksi, secara tetap mmempengaruhi dan dipengaruhi oleh penggunaan kekuatan untuk mencapai tujuan dan memelihara kelompok; (4) Kohesi kelompok, aspek penting dari kelompok yang efektif adalah kohesi yang merupakan faktor utama dari keberadaan kelompok. Keterikatan pada kenggotaan kelompok dari setiapanggota kelompok; (5) Pengambilan keputusan, kelompok yang efektif dapat menghasilkan keputusan dengan kualitas baik; dan (6) Pemecahan masalah, pemecahan masalah merupakan fokus utama dari keterampilan kelompok. Masalah adalah pertentangan atau perbedaan antara yang seharusnya terjadi dengan yang sesungguhnya.

Komitmen sangat berperan dalam membentuk team yang baik. Namun, keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung pada masing-masing individu yang ada di kelompok tersebut. Kelompok kerja (*teamwork*) terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun terdapat perbedaan diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan sebagai kelompok kerja (*teamwork*). Bene & Seats

(dalam Marpaung, 2014), menegaskan bahwa premis mayor dalam suatu tim adalah setiap orang dalam team kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju tercapainya hasil yang diinginkan. Dengan sangat menekankan pentingnya kohesivitas. *Teamwork* juga bagaikan sebuah orchestra yang saling melengkapi dan saling bekerja sama untuk melantunkan suatu musik yang indah, bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan suara musik yang kurang enak didengar. *Teamwork* akan berhasil jika mereka dapat menghilangkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan, serta berkomitmen pada kelompoknya.

Kelompok kerja yang memiliki keahlian (*skills*) dan memiliki komitmen untuk mencapai tujuan dan target yang sama disebut merupakan tim, tim yang bekerja bersama-sama disebut *teamwork*. *Teamwork* mewakili suatu kesatuan nilai yang menganjurkan anggotanya untuk saling mendengarkan, memberikan respon yang membangun, mendukung dan mengapresiasi keinginan dan kesuksesan anggota team menurut Hu, M. M., Horng, J. S., & Sun, Y. H. C. (dalam Taringan, Salim, & Setiawan, 2012). Kesatuan nilai tersebut akan membantu team untuk prestasi secara keseluruhan, tim juga akan menentukan hubungan antara anggota dan manajemen team serta perannya terhadap kinerjanya.

Dufrene & Lehman (dalam dalam Taringan, Salim, & Setiawan, 2012) bahwa pembentukan team kerja memiliki empat tahap yakni: (1) Bermula dari kesepakatan awal mengapa tim perlu dibentuk, dan tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki oleh tim. (2) Menciptakan kondisi agar team tersebut dapat sukses diantaranya ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan meliputi peralatan, perlengkapan, modal, dan sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya masing-masing. Oleh karena itu dukungan dari manajemen perusahaan sangat dibutuhkan. (3) Team harus dibentuk dengan pondasi yang kuat yakni *leader* atau pemimpin, visi misi yang jelas, komitmen anggota team untuk melaksanakannya apa yang telah disepakati. Dan, (4) Manajemen perusahaan memberikan dukungan yang penuh terhadap team agar menjadi lebih baik.

Kurangnya komitmen pada kelompok menjadi salah satu permasalahan pokok dalam mempertahankan suatu kelompok. Terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan *teamwork* dapat meningkatkan komitmen kelompok. Pelatihan *teamwork* adalah sebagai pelatihan pengembangan tim atau pelatihan pembentukan team yang didefinisikan oleh Prichard, Bizo dan Stratford (dalam Bachroni, 2011) adalah sebagai pelatihan yang dapat meningkatkan kekompakan dan kerjasama tim. Paramastri, (dalam Bachroni, 2011) dalam laporan penelitiannya menguatkan bahwa untuk membentuk kelompok yang solid dapat dilakukan melalui pelatihan pembentukan tim. Pada pelatihan pembentukan tim ini subjek diberikan pengetahuan mengenai tahapan pengembangan kelompok dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja tim. Peserta diberikan pemahaman bahwa kekompakan dan kerjasama tim tersebut dapat terbentuk ketika setiap anggota saling mengenal dan mengetahui bahwa mereka mempunyai tujuan yang sama serta menyadari pentingnya sikap menghargai perbedaan pendapat dan kepribadian masing-masing anggota tim. Katzenbach & Smith (dalam Shahid & Azhar, 2013) menyatakan bahwa komitmen sangatlah penting

bagi sebuah team. Tanpa komitmen kelompok tidak akan kuat untuk menjalin kinerja yang kolektif, dengan itu tujuan akan tercapai.

Metode yang akan dipakai dalam pelatihan pembentukan tim ini adalah pembelajaran melalui pengalaman. Pernyataan dari Prihadi (dalam Bachroni, 2011) yang mengemukakan bahwa salah satu proses pembelajaran yang tepat untuk dapat melatih dan meningkatkan pengembangan orang dewasa adalah pembelajaran melalui pengalaman. Pembelajaran melalui pengalaman adalah proses belajar yang terjadi ketika subjek melakukan suatu aktivitas, kemudian ia memperhatikan, menganalisis aktivitas yang dilakukannya itu secara kritis, lalu mencari pemahaman berguna dari analisis tadi dan menetapkan pengetahuan dan pemahaman tersebut dalam perilaku mendatang. Belajar melalui pengalaman dapat terjadi dalam kehidupan sehari-hari, bisa juga terjadi dalam sebuah pelatihan. Metode pembelajaran melalui pengalaman dalam pelatihan ini adalah *structured experience*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sementara pentingnya penelitian ini dilakukan adalah sebagai penelitian yang orisinal dan adanya kontribusi yang signifikan untuk pengembangan pengetahuan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan *teamwork* pada komitmen kelompok pengrajin bambu Desa Sumberoto Kec. Donomulyo Malang. Manfaat penelitian yaitu mendapatkan model intervensi untuk penelitian meningkatkan komitmen kelompok, sebagai referensi penelitian selanjutnya.

Komitmen Kelompok

Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi menurut Robbins & Judge (dalam Setiawan & Sudharma, 2015). Anggota-anggota kelompok yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pikir yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energinya demi kepentingan organisasi, pemaparan Anik & Arifuddin (dalam Taurisa & Ratnawati, 2012).

Steers & Porter (dalam Dewi, 2011) yang mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Sehingga seorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja.

Koontz & Weihrich (dalam Sutarno & Nurhadi, 2006) mengatakan bahwa prinsip komitmen adalah perencanaan logis terhadap masa depan yang harus dilaksanakan melalui serangkaian tindakan. Komitmen selalu terkait erat dengan keputusan yang dibuat hari ini. Dengan perkataan, suatu keputusan dapat menjadi suatu komitmen, biasanya terdiri dari uang, tujuan tindakan atau reputasi.

Manusia adalah sebagai makhluk sosial yang tidak pernah terlepas dari kelompok, begitu lepas dari kelompok yang satu kemudian masuk ke kelompok yang lain.

Johnson & Johnson merumuskan sebuah kelompok adalah dua individu atau lebih yang berinteraksi tatap muka (*face to face interaction*), yang masing-masing menyadari keanggotaannya dalam kelompok, masing-masing menyadari kenggotaannya dalam kelompok, masing-masing menyadari keberadaan orang lain yang juga anggota kelompok, dan masing-masing menyadari saling ketergantungan secara positif dalam mencapai tujuan bersama (dalam Sarwono, 2005). Rumusan *Johnson & Johnson* ini dengan sendirinya hanya terbatas pada kelompok kecil.

Kelompok dalam pengertian seluas mungkin, merupakan kumpulan dari dua individu atau lebih. Tingkat interaksinya sangat bervariasi (mulai dari yang sangat intensif sampai yang tidak ada sama sekali), demikian pula tingkat saling kesadaran atau pencapaian tujuan bersamanya. Akan tetapi, semua itu hanya bermanfaat sebagai faktor untuk membedakan satu jenis kelompok dari yang lainnya, bukan untuk membatasi (dalam Sarwono, 2005).

Komitmen kelompok adalah mengembangkan pola pikir yang lebih positif terhadap kelompoknya dan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energinya demi kepentingan kelompok dan demi mencapai tujuan kelompok, yang dilakukan oleh sekumpulan dari dua individu atau lebih. Dengan memiliki ikatan yang erat antara anggota kelompok dengan kelompoknya, sehingga membentuk sebuah komitmen kelompok.

Bentuk Komitmen Kelompok

Allen, Meyer, & Smith (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu kelompok. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan kelompok. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu kelompok karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan atau kepercayaan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu akan tetap tinggal pada suatu kelompok karena merasa wajib untuk loyal pada kelompok tersebut.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda (dalam L & Tobing, 2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu komitmen yaitu: Personal, Situasional, dan Posisi (dalam Soekidjan, 2009).

1. Personal

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Jenis kelamin, juga mempengaruhi komitmennya terhadap kelompoknya.
- d. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan kelompoknya.
- e. Keterlibatan kerja, tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen kelompok kerjanya.

2. Situasional

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/ karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/ karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan organisasi, Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. *Jerigan, Beggs* menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

3. Posisi

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota komitmen, hal ini disebabkan oleh karena: semakin membuat peluang anggota untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Pelatihan Teamwork

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (*training*) yang dikemukakan oleh Andrew (dalam Supatmi, Nimran, & Utami, 2013) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sedangkan, menurut Michael (dalam Supatmi, Nimran, & Utami, 2013) terdapat tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal, meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relations*.

Wexley dan Yukl (dalam Kambey & Suharsono, 2013) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program – program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat. Hal ini akan menjadi kebutuhan yang selalu bagi organisasi untuk terus menerus diperbarui dalam tindak lanjut dari praktek-praktek SDM.

Bentuk pelatihan *adventure therapy* adalah eksperimental pendekatan untuk kelompok psikoterapi maupun konseling: memanfaatkan basis aktivitas (permainan kelompok kooperatif, diluar ruangan); menggunakan fisik dan psikologis sebagai agen yang signifikan secara klinis untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan; membuat makna dan pengalaman aktivitas (melalui wawasan yang diungkapkan secara verbal, nonverbal, atau secara tidak sadar yang mengarah pada perubahan perilaku dan pembekalan); mempersiapkan struktur aktivitas sesuai dengan resolusi masalah yang berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan perilaku yang diinginkan (Indiana University, 2009). Bentuk pelatihan yang digunakan dalam penelitian yaitu *outbound* dengan berbagai macam permainan atau game.

Sadily Hasan (dalam Sumirat, 2015) menjelaskan *teamwork* adalah suatu kerjasama sekelompok orang dalam menunaikan tanggung jawabnya membuat keputusan bagi kepentingan organisasi atau kelompok. Sarwono, (dalam Lakoy, 2015) kerjasama (*teamwork*) merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari satu orang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Pelatihan Teamwork untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok

Kurangnya komitmen pada kelompok menjadi salah satu permasalahan pokok dalam mempertahankan suatu kelompok. Terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan teamwork dapat meningkatkan komitmen kelompok. Pelatihan *teamwork* adalah sebagai pelatihan pengembangan tim atau

pelatihan pembentukan team yang didefinisikan oleh Prichard, Bizo dan Stratford (dalam Bachroni, 2011) adalah sebagai pelatihan yang dapat meningkatkan kekompakan dan kerjasama tim.

Paramastri (dalam Bachroni, 2011) dalam laporan penelitiannya menguatkan bahwa untuk membentuk kelompok yang solid dapat dilakukan melalui pelatihan pembentukan tim. Pada pelatihan pembentukan tim ini subjek diberikan pengetahuan mengenai tahapan pengembangan kelompok dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja tim. Peserta diberikan pemahaman bahwa kekompakan dan kerjasama tim tersebut dapat terbentuk ketika setiap anggota saling mengenal dan mengetahui bahwa mereka mempunyai tujuan yang sama serta menyadari pentingnya sikap menghargai perbedaan pendapat dan kepribadian masing-masing anggota tim.

Bentuk pelatihan yang pernah dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan perilaku tim kerja yaitu dapat dilihat pada analisa data penelitian peningkatan tim kerja guru di sekolah pada aspek komunikasi, kepemimpinan, orientasi tim, pemantauan, umpan balik, *back behavior*, koordinasi, dan kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan *outbond* memberikan pengaruh bagus perubahan perilaku guru dalam kerja tim (dalam Syafrina, Nashori, & Rachmahana, 2013).

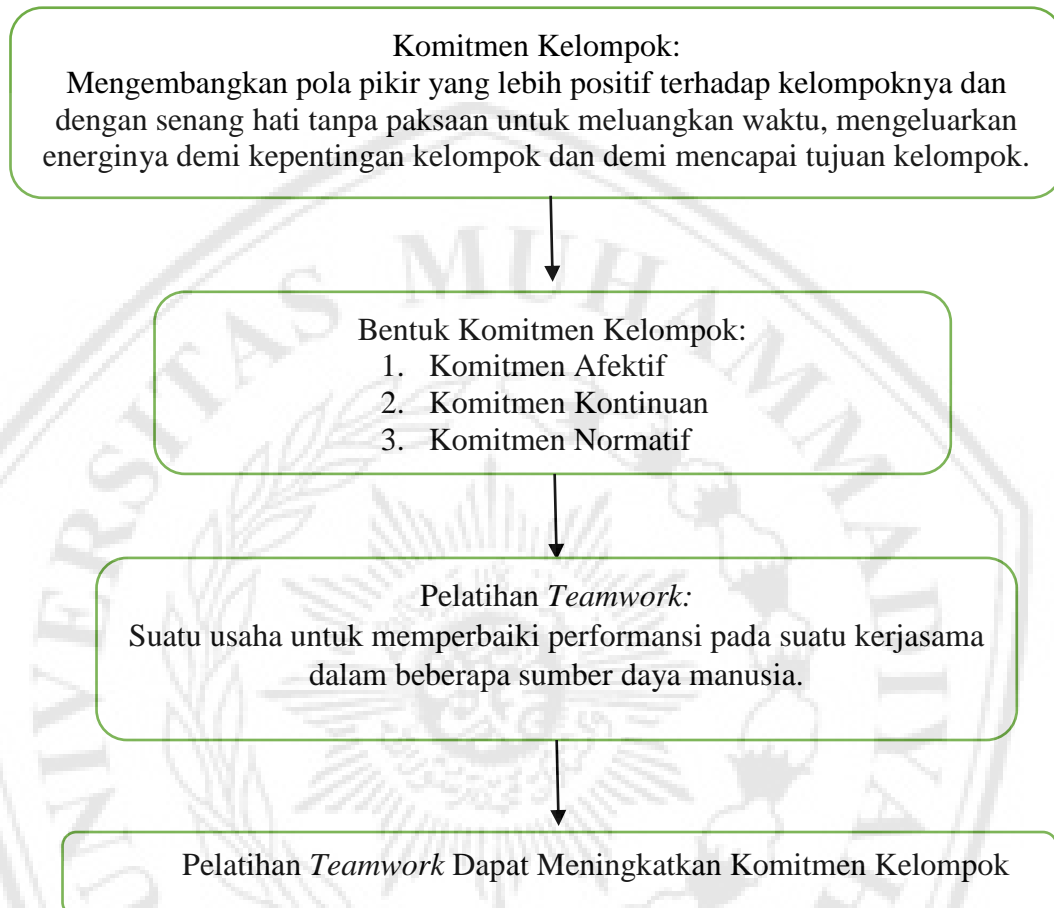
Penelitian tentang komitmen organisasi yang pernah dilakukan oleh Novianti (2011) dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yayasan X” menggunakan alat ukur komitmen organisasi yang adaptasi dari Allen, Smith, & Meyer (1990). Pada alat ukur tersebut terdapat 24 item dari 3 indikator penelitian. Sedangkan, alat ukur budaya organisasi yang digunakan berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut O'Reilly, Chatman, dan Caldwell. Kemudian untuk alat ukur kepuasan kerja yang digunakan adalah JSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara bersamaan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mengukur penilaian individu berdasarkan atas tiga komponen penyusunan komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dengan keterlibatan dalam organisasi karena kelekatan emosi, investasi yang diberikan, serta kesetiaan dan kewajiban yang dimiliki karyawan dalam organisasi. Kesiapan untuk berubah mengukur skor individu berdasarkan kepercayaan akan kemampuannya untuk melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), keyakinan atas alasan tepat untuk melakukan perubahan (*appropriateness*), kepercayaan pada dukungan pemimpin dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan merasakan keuntungan pribadi yang diperoleh saat melakukan perubahan (*personal benefit*) dalam Pramadani & Fajrianthi (2012).

Komitmen terbagi menjadi 3 bentuk yang masing-masing bentuk komitmen digandengkan dengan permainan atau game sesuai dengan tujuannya. Yaitu pertama, komitmen afektif yang digandengkan dengan permainan “catatan untuk saya” dengan tujuan yang sama. Kedua, komitmen kontinuan yang digandengkan

dengan permainan “kerjasama” dengan memiliki tujuan yang sama. Ketiga, komitmen normatif yang digandengankan dengan permainan “pohon tumbang (*trust fall*)” memiliki tujuan yang sama keduanya. Macam-macam permainan terdapat pada buku *adventure therapy* (Gass, Gillis & Russell, 2012).

Kerangka Berfikir



Hipotesa

Pelatihan *Teamwork* Dapat Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec. Donomulyo Malang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif eksperimen dengan penelitian *Pre Experimental Design*, menggunakan rancangan penelitian *Single Group Design* yang dimana dalam eksperimen ini hanya ada studi kasus 1 tembakan, *pretest* dan *posttest* satu kelompok, dan disain rangkaian waktu (dalam Jaedun, 2011). Pengukuran dilakukan sebanyak dua kali yaitu di awal penelitian (*pre-test*), kemudian diberikan perlakuan dan pengukuran di akhir

atau sesudah diberikan perlakuan (*post-test*). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui komitmen kelompok pada pengrajin bambu sebelum dan sesudah diberikan perlakuan.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota kelompok pengrajin bambu di Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang dengan jumlah sebanyak 31 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian kali ini yaitu menggunakan total *sampling* dimana seluruh populasi dijadikan subjek sampel penelitian (Sugiyono, 2006). Subjek terdiri dari 4 laki-laki dan 27 perempuan dengan rentangan usia 25 - 40.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian kali ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) yaitu pelatihan *teamwork* dan variabel terikat (Y) yaitu komitmen kelompok. Pelatihan *teamwork* adalah suatu usaha untuk memperbaiki performansi pada suatu kerjasama dalam beberapa sumber daya manusia. Komitmen kelompok adalah mengembangkan pola pikir yang lebih positif terhadap kelompoknya dan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energinya demi kepentingan kelompok dan demi mencapai tujuan kelompok, yang dilakukan oleh sekumpulan dari dua individu atau lebih. Dengan memiliki ikatan yang erat antara anggota kelompok dengan kelompoknya, sehingga membentuk sebuah komitmen kelompok.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai *pre-test* dan *post-test* pada proses intervensi. Skala yang digunakan merupakan modifikasi dari kuesioner yang pertama kali dikembangkan oleh Meyer, Allen, dan Smith (1990). Aspek-aspek pada variabel dijadikan sebagai tolak ukur penyusunan item-item instrument adalah *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. Pada penelitian ini digunakan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dari hasil *try out* diketahui nilai validitas skala sebesar 0,924 dan nilai reliabilitas skala sebesar 0,966.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahapan pelaksanaan yaitu pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan pasca pelaksanaan. Pada tahap pra pelaksanaan, peneliti mempersiapkan subjek dengan melakukan pendekatan kepada kelompok pengrajin bambu, dimana mereka sudah mendapatkan pembinaan dari dinas terkait. Peneliti juga melakukan komunikasi dengan pihak perangkat desa dan dari pihak kelompok juga telah menyetujui penelitian yang akan dilakukan peneliti. Dukungan yang diberikan dari pihak desa berupa menyediakan tempat dan ijin untuk menyelenggarakan tempat pelatihan *teamwork*. Dalam tahap pra pelaksanaan juga peneliti mempersiapkan materi dan skala, yang kemudian

peneliti melakukan *try out* pada tanggal 1 juli 2017 di desa Selokurung Kec. Ngantang Malang.

Tahap pelaksanaan pelatihan *teamwork* dilakukan di musollah Desa Sumberoto pada tanggal 8 Oktober 2017, intervensi ini berbentuk *inbond* dengan berbagai macam bentuk yaitu: Pertama, catatan untuk saya dengan tujuan membuat peserta mampu mengidentifikasi cara menggunakan pelatihan ini didalam kelompok, dan menyadarkan peserta bahwa pelatihan apapun harus ditindaklanjuti. Permainan catatan untuk saya digandengan dengan bentuk komitmen yaitu komitmen afektif. Kedua, *Trust Fall/* Pohon Tumbang (Kepercayaan kelompok), *trust fall* adalah suatu bentuk permainan dengan cara menjatuhkan diri dari tebing atau tempat yang lebih tinggi. Permainan ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling percaya kepada seluruh anggota kelompok. Hal itu merupakan kunci awal kesuksesan perjalanan tim anda, yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen kelompok permainan ini memiliki tujuan yang sama dengan komitmen normatif. Ketiga, Permainan 'kerjasama dengan tujuan membuat peserta melihat dengan bekerja sama mereka dapat mencapai banyak tujuan daripada bekerja bersaing satu sama lain. Permainan kerjasama memiliki tujuan yang sama dengan komitmen kontinuan. Adapun alat ukur lainnya yaitu *pretest* yang dilakukan sebelum pelatihan dan *posttest* yang dilakukan sesudah pelatihan. *Pretest* dan *posttest* dalam bentuk skala yang didalamnya terdapat aspek-aspek *Affective commitmen*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* berjumlah 19 item.

Tahap pasca pelaksanaan adalah Analisa data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows ver. 22*, yaitu analisa Uji *Paired Sample t Test* yang artinya membandingkan nilai rata-rata dari hasil sebelum dan sesudah perlakuan dengan sampel yang sama (Widiyanto, 2013).

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian ini dilakukan, diperoleh beberapa hasil yang akan dipaparkan dengan tabel-tabel berikut. Tabel 1 pada bab hasil penelitian ini merupakan deskriptif subjek penelitian yang hadir dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan peserta 31 orang anggota kelompok pengrajin bambu, berusia 20 – 45 tahun. Berikut data dalam tabel:

Tabel 2. Deskriptif Subjek Penelitian

	kategori	Jumlah	Presentase
jenis kelamin	Laki laki	4	13%
	perempuan	27	87%
Usia	25-30 tahun	21	68%
	31-35 tahun	8	26%
	36-40 tahun	2	6%
Pretest	Rendah	11	35,5%
	Tinggi	20	64,5%
Postets	Rendah	10	
	Tinggi	21	

Berdasarkan hasil analisa di ketahui bahwa dari 31 subjek penelitian terdapat jumlah subjek yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (13%) dan subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 (87%). Kemudian jika dilihat berdasarkan usia subjek, dari 31 subjek penelitian yaitu usia 25-30 tahun sebanyak 21 orang (68%), berusia 31-35 tahun sebanyak 8 orang (26%), dan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang (6%).

Tabel 3. Hasil Uji t-score

Jenis kelamin	Pretest		Posttest	
	Tinggi (F%)	Rendah (F%)	Tinggi (F%)	Rendah (F%)
Perempuan	17 (55%)	10 (32%)	19 (61%)	8 (26%)
Laki-laki	3 (10%)	1 (3%)	2 (6,5%)	2 (6,5%)

Berdasarkan analisa dari uji t-score mendapatkan hasil kategori rendah dan tinggi yaitu untuk pretest adalah kategori rendah 11 orang dan kategori tinggi 20 orang, untuk posttest adalah kategori rendah 10 orang dan kategori tinggi 21 orang. Pada analisa diatas juga dapat digabungkan tiap jenis kelamin, untuk pretest terdapat 10 orang kategori rendah perempuan 17 orang kategori tinggi perempuan, 1 orang kategori rendah laki-laki dan 3 orang kategori tinggi laki-laki. Untuk posttest terdapat 8 perempuan kategori rendah dan 19 perempuan kategori tinggi, 2 laki-laki kategori rendah dan 2 laki-laki kategori tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas bahwa *pretest* dan *posttest* memiliki nilai 0,070 yang berarti signifikan normal. Maka dapat disimpulkan *pretest* dan *posttest* adalah berdistribusi normal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya perubahan sebelum dan sesudahnya ada pelatihan dalam pengisian di *pretest* dan *posttest*.

Tabel 4. Hasil Uji Analisa

Paired sample t-test	Mean	R	t	p
<i>pretest</i>	46,5161	0,721	-14,885	0,000
<i>posttest</i>	52,4516			

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Analisa menunjukkan bahwa rata-rata pretest 46,5161 dan rata-rata posttest 52,4516. Korelasi antara dua variabel adalah sebesar 0,721 dengan t sebesar -14,885 dan p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua rata-rata *pretest* dan *posttest* adalah kuat dan signifikan. Maka dapat disimpulkan *pretest* dan *posttest* adalah berbeda (tidak sama), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya perubahan sebelum dan sesudahnya ada pelatihan dalam pengisian di *pretest* dan *posttest*.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan komitmen kelompok pada anggota kelompok pengrajin bambu yang telah dilaksanakan dengan kegiatan inbound. Hipotesa yang diajukan adalah ada pengaruh positif pelatihan *teamwork* untuk meningkatkan komitmen kelompok pengrajin bambu Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang. Tingkat keberhasilan ini berdasarkan uji analisa *Paired Sample Test* menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan setelah diberi perlakuan dengan rincian sebagai berikut adanya rata-rata *pretest* sebesar 46,5161 dan rata-rata *posttest* sebesar 52,4516. Dalam hasil juga terdapat hitungan korelasi antara dua variabel yaitu sebesar 0,721 dengan t sebesar -14,885 dan p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua rata-rata *pretest* dan *posttest* adalah kuat dan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas bahwa *pretest* dan *posttest* signifikan normal. Maka dapat disimpulkan *pretest* dan *posttest* adalah berbeda (tidak sama), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya perubahan sebelum dan sesudahnya ada pelatihan dalam pengisian di *pretest* dan *posttest*. Hipotesa diterima dengan alasan pada pelaksanaan pelatihan para anggota atau sebagai peserta begitu antusias dan semangat selama pelatihan berlangsung, baik peserta perempuan maupun peserta laki-laki.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau anggota baru yang ada pada perusahaan atau kelompok kerja, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia dalam dunia kerja. Karyawan atau anggota perlu mengikuti pelatihan yang diadakan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (dalam Dessler, 2009). Peserta pelatihan pun merasa bahwa dalam diri masing-masing pengetahuan sangat kurang dan merasa harus memiliki bekal jika ingin dirinya dan kelompoknya maju, saling support satu sama lainnya. Bantuan dari Pemerintahan setempat pun dirasa sangat kurang dan tidak ada tuntutan untuk kelompoknya dalam kegiatan sehari-hari para anggota sehingga para anggota kebingungan dan merasa bahwa dirinya tidak ada tanggung jawab dalam kelompoknya. Tuntutan dari pemerintah seharusnya dapat merubah tingkatan kelompok yang semakin kompak dan tidak nganggur setiap harinya. Namun, setelah adanya beberapa pelatihan yang dilakukan kini kelompok pengrajin menjadi lebih kompak dan selalu ada kegiatan setiap harinya yaitu membuat kerajinan untuk dijual.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya kelompok atau perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan atau anggota untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan minoritas dan para wanita (dalam Raymond, Noe, Hollenbeck, Barry, & Patrick, 2008).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu penelitian, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disininadalah jod specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan (dalam Mangkunegara, 2006). Dalam hal ini dapat dirangkum bahwa segala bentuk pelatihan yang dibuat memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan haruslah tepat dan yang jelas, para pelatih harus ahlinya yang memadai, materi yang disajikan dalam pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan *teamwork* diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 27 perempuan dan 4 laki-laki, usia subjek mulai dari 25 tahun sampai 40 tahun dengan rincian 25-30 tahun sebanyak 21 orang, berusia 31-35 tahun sebanyak 8 orang , dan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang. Dengan adanya dukungan dari seluruh anggota kelompok untuk proses penyelesaian tugas akan mewujudkan keberhasilan suatu kelompok dengan pengaruh dari komitmen serta visi dan misi yang sama atau tujuan yang sama (Gibson, 2000). Berdasarkan hasil uji analisa t-score pada skor *pretest* dan *posttest* terdapat skor yang rendah pada *pretest* dan tinggi pada *posttest* begitu juga sebaliknya pada *pretest* tinggi dan pada *posttest* menurun ke rendah. Dari hasil analisa uji t-score mendapatkan hasil kategori rendah dan tinggi yaitu untuk *pretest* adalah kategori rendah 11 orang dan kategori tinggi 20 orang, untuk *posttest* adalah kategori rendah 10 orang dan kategori tinggi 21 orang. Pada analisa diatas juga dapat digabungkan tiap jenis kelamin, untuk *pretest* terdapat 10 orang kategori rendah perempuan 17 orang kategori tinggi perempuan, 1 orang kategori rendah laki-laki dan 3 orang kategori tinggi laki-laki. Untuk *posttest* terdapat 8 perempuan kategori rendah dan 21 perempuan kategori tinggi, 2 laki-

laki kategori rendah dan 2 laki-laki kategori tinggi. Adapun kelebihan dalam pelatihan ini yaitu peserta semangat dan antusias dalam pelatihan ini baik saat pengisian *pretest* dan *posttest* atau dalam pengarahan ketika dimulai permainan *teamwork*. Peserta perempuan sangat semangat dan antusias, begitu juga peserta laki-laki yang berjumlah 4 orang tidak kalah antusiasnya.

Kelemahan dari pelatihan ini adalah jarak rumah peserta dengan tempat pelatihan yang terpisah-pisah atau jauh. Morrow (dalam Prayitno 2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi/ kelompok dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin. Konsep jenis kelamin itu sendiri merupakan identitas seorang individu sebagai seorang laki-laki dan perempuan adanya perbedaan jenis kelamin (*sex*) melahirkan perbedaan gender. Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009), adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak hanya berpengaruh pada kehidupan sosial namun juga dalam segi ekonomi. Pada kenyataannya untuk saat ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan telah meningkat cukup pesat, baik dilihat dari kuantitas maupun kualitasnya. Saat ini banyak dan hampir semua lapangan kerja baik dalam bidang formal maupun informal sudah diisi oleh perempuan. Semakin banyaknya pihak yang memperkerjakan perempuan didasari oleh banyak hal salah satunya ialah karena perempuan dianggap lebih teliti, telaten dan menarik secara fisik.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan pada pelatihan *teamwork* untuk meningkatkan komitmen kelompok setelah diberi perlakuan atau setelah diadakan pelatihan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu mengetahui fakta kurangnya komitmen para anggota kelompok pengrajin bambu bukan karena dari diri sendiri akan tetapi kurangnya pendampingan dari pemerintahan sekitar yang pertama kali membentuk sebagai kelompok pengrajin. Penelitian ini memberikan pengetahuan baru yang meliputi pelatihan *teamwork* untuk meningkatkan komitmen kelompok, diharapkan untuk memberikan kesempatan para peserta atau anggota kelompok untuk mengikuti pelatihan secara berkala sehingga mampu membangun dan meningkatkan komitmen kelompok para anggota kelompok. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi para peneliti selanjutnya, dimana mengenai pelatihan *teamwork* untuk meningkatkan komitmen di Indonesia masih terbatas sehingga topik ini sangat menarik untuk diteliti dengan menggunakan macam-macam permainan yang lebih banyak lagi dan memiliki tujuan berdasarkan bentuk komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Selain itu jumlah subjek yang lebih banyak lagi, sehingga diharapkan dapat membuktikan efektivitas pelatihan *teamwork* untuk meningkatkan komitmen kelompok.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian terkait komitmen kelompok dengan metode yang lebih akurat lagi ketika penelitian berlangsung, sehingga seluruh subjek yang ditunjuk atau dipilih oleh peneliti

benar-benar mendapatkan tujuan dan manfaat penelitian. Selain itu, jumlah subjek yang lebih banyak lagi dan tidak hanya terbatas pada kalangan, sehingga diharapkan dapat membuktikan efektivitas komitmen.

REFRENSI

- Albdour, A. A., Ikhlas. & Altarawneh. (2014). Employee Engagement and Organizatinal Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Bussiness*, 19, (2), 1083-4346.
- Allen, N. J., Meyer, J. F., & Smith, C. A. (1990). Commitment to Organization and Occupation Extension and Test of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, (4), 538-551.
- Altaf, A., & Naqvi, I. H. (2013). Employee Commitment Enhances Team Efficacy: Empiril Evidence on Telecom Sector of Pakistan (Lahore). *World Applied Sciences Journal*, 22, (8), 1044-1049.
- Bachroni, M. (2011). Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 38, (1), 40-51.
- Bagian Pengelola Data Elektronik Kabupaten Malang. (2014). *Profil Donomulyo Kabupaten Malang*. Retrieved February 23, 2017, from <http://donomulyo.malangkab.go.id>.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Dewi, M. K. (2011). Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Wanita Berkeluarga. *Skripsi*.
- Dewi, S. (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Gass, M., Gillis, H. L. L. & Russell, K. C. (2012). *Adventure Therapy : Theory, Research, And Practice*. New York: Taylor & Francis Group.
- Gibson. (2000). *Organisasi Edisi Kelima, Jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Huraerah, A. & Purwanto. (2006). *Dinamika Kelompok – Konsep & Aplikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Indiana University. (2009). *Adventure Therapy*. Bradford Woods.
- Jaedun, A. (2011, 200-23 Juni). *Metodologi Penelitian Experimen*. In Service I: Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah, Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta.
- Johnson, D. W. (2012). *Dinamika Kelompok; Teori dan Keterampilan*. Jakarta: PT Indeks.
- Kambey, F. L., & Suharsono. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10, (2), 142-151.

- Kuipers, B. S. (2009). Performability of Work Teams: Balancing Hard and Soft Issues. *International Jurnal of Performality Engineering*, 5, (2), 143-151.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3, (3), 981-991.
- L. D. S. K., & Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11, (1), 31-37.
- Mangkunegara, A. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen KEMDIBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2 (1).
- Marmawi. (2009). Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.1(2): 173-179.
- Novianti, P. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X. *Skripsi*
- Pramadani, A. B., & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Kelintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2).
- Prayitno. (2005). Dasar-dasar Bimbingan Konseling. Jakarta: Rineka Cipta
- Raymond, A., Noe., John, R., Hollenbeck, Barry, G. & Patrick, M. W. (2008). Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage. 6th Edition. Mc/Graw-Hill: Irwin.
- Sarwono. W. S. (2005). *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan/ Sarlito Wirawan Sarwono – cet. 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Shahid, A. & Azhar, S. M. (2013). Power and Culture of Teamwork. *Global Business and Economics Research Journal*, 2 (3), 50-70.
- Setiawan, G. R., & Sudharma, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi oleh Komunikasi Organisasi pada PT. Bank Antardaerah. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4 (12), 4019-4046.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sumirat, B. (2015). Efektivitas Pelatihan Outbond Terhadap Peningkatan Teamwork Kelas V SD Negeri. *Jurnal*.

- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Provit*, 7 (1).
- Sutarno., & Nurhadi, S. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasinal Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1), 63-76.
- Syafrina, R., Nashori, H. F., & Rachmaha, R. S. (2013). The Influence of Outbond Training Tothe Enhancement of Teacher Teamwork of Madrasah Tsanawiyah “Jb”. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 5 (5).
- Taringan, H., Salim, U., Troena, E. A., & Setiawan, M. (2012). Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (1), 23-42.
- Taurisa, M. C., & Ratnawati, I. (2012). Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving the Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2), 170-187.
- Tiwari, V., & Singh, S. K. (2014) Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *SAGE Open*. 1-7.
- Universitas Muhammadiyah Malang. (2016). Laporan Kuliah Kerja Nyata Khusus Desa Sumberoto.
- Wedhantara, M. A. (2014). *Portal Pemerintahan Kabupaten Malang*. Retrieved February 23, 2017, from <https://Malangkab.BPS.go.id>.
- Sugeng. (2013). Desa Sumberoto Donomulyo. Evo Templates, from <http://sumberotodonomulyo.blogspot.co.id/2012/12/desa-sumberoto.html>.
- Widiyanto, M. A. (2013). *Statistika Terapan: Konsep & Aplikasi SPSS/ LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Hasil Reliabilitas dan Validitas Penelitian

- Reliabilitas dan Validitas *Pretest*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,573	,576	19

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	,067	-,485	1,000	1,485	-2,061	,069	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49,00	8,067	,626	.	,486
item2	50,77	9,047	,297	.	,544
item3	48,97	9,232	,205	.	,558
item4	49,03	9,299	,187	.	,561
item5	51,16	9,406	,178	.	,562
item6	50,87	10,183	-,097	.	,604
item7	49,26	8,465	,432	.	,517
item8	49,16	8,673	,318	.	,537
item9	49,26	9,131	,342	.	,541
item10	50,97	9,032	,273	.	,547
item11	49,19	9,295	,180	.	,562
item12	50,97	9,032	,273	.	,547
item13	49,23	10,314	-,137	.	,610
item14	49,26	9,398	,229	.	,556
item15	49,00	10,333	-,143	.	,611
item16	50,74	9,198	,254	.	,551
item17	49,06	9,862	,005	.	,589
item18	49,10	9,490	,132	.	,569
item19	49,13	9,249	,224	.	,555

- **Reliabilitas dan Validitas *Posttest***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,852	19

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	,233	-,333	1,000	1,333	-3,003	,048	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	50,45	19,456	,560	.	,843
item2	52,10	19,557	,570	.	,843
item3	50,45	19,523	,543	.	,844
item4	50,42	18,785	,714	.	,836
item5	52,16	21,006	,191	.	,859
item6	50,48	19,591	,541	.	,844
item7	50,55	20,589	,324	.	,853
item8	52,16	20,273	,362	.	,852
item9	50,68	19,692	,486	.	,847
item10	52,16	20,273	,362	.	,852
item11	50,55	19,923	,415	.	,850
item12	52,45	18,123	,902	.	,828
item13	50,48	19,791	,491	.	,846
item14	50,58	19,585	,514	.	,845
item15	50,58	21,785	,033	.	,864
item16	50,65	20,637	,388	.	,851
item17	50,42	19,852	,453	.	,848
item18	50,58	21,452	,117	.	,861
item19	50,61	19,912	,564	.	,844

Lampiran 2. Blueprint Skala Komitmen

Blue print try out skala komitmen kelompok

No .	Komponen komitmen organisasi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	Anggota kelompok memiliki ikatan emosional.	1,3,4	2,5,6	6
2.	<i>Continuance commitment</i>	Anggota kelompok merasa rugi jika meninggalkan organisasi.	7,8,9,11,13	10,12	7
3.	<i>Normative commitment</i>	Kesadaran anggota bahwa komitmen terhadap kelompok merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.	14,15,17,18,19	16	6
Total			13	6	19

Lampiran 3. Skala Komitmen



FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Gedung Kuliah Bersama I Lt.5, Kampus III UMM
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang.



Bismillahirrahmaanirrahiim.

Assamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan nama saya Siti Ma'rifatul Laelah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Disini saya sedang menjalani penelitian untuk memenuhi kewajiban saya di Skripsi. Pada kesempatan kali ini, saya akan kami mohon izin selaku mahasiswa untuk melakukan pengambilan data. Maka dari itu, saya membutuhkan kerjasama dari Anda untuk mengisi skala ini. Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Saya mengharap kejujuran dari jawaban yang paling mendekati keadaan Anda, sehingga Anda tidak perlu mendiskusikannya dengan orang lain. Semua hal yang berkenaan dengan diri Anda akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk keperluan praktikum saja.

Bantuan Anda dalam mengisi skala ini sangat berarti dalam keberhasilan penelitian saya. Atas kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih sebelumnya.

Hormat Saya

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran Anda yang sebenarnya dengan cara :

Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda.

Contoh pengisian skala:

No.	Pernyataan	STS	KS	S	SS
1	Saya tahu kapan harus berbicara tentang masalah pribadi saya kepada orang lain.	✓			

Keterangan :

- **STS** = **Sangat Tidak Setuju**
- **KS** = **Kurang Setuju**
- **S** = **Setuju**
- **SS** = **Sangat Setuju**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	KS	S	SS
1.	Saya sangat senang menghabiskan waktu bekerja dalam kelompok pengrajin				
2.	Saya senang menceritakan kelompok pengrajin saya kepada orang lain				
3.	Saya menganggap masalah kelompok pengrajin adalah masalah saya juga				
4.	Saya tidak akan akrab dengan kelompok pengrajin lain seperti dengan kelompok pengrajin saya sendiri				
5.	Saya merasa tidak menjadi bagian dari kelompok pengrajin				
6.	Kelompok pengrajin sangat berarti bagi hidup saya				
7.	Saya tidak khawatir apa yang akan terjadi jika saya keluar dari kelompok pengrajin ini dan tidak memiliki pekerjaan cadangan.				
8.	Banyak hal yang akan terjadi ketika saya memutuskan untuk keluar dari kelompok kerja ini				
9.	Saya akan rugi jika saya keluar dari kelompok pengrajin.				
10.	Bekerja di kelompok pengrajin ini bukan sekedar keinginan, melainkan kebutuhan saya.				
11.	Saya merasa ada sedikit pertimbangan untuk keluar dari kelompok pengrajin ini.				
12.	Salah satu alternatif ketika keluar dari kelompok pengrajin ini adalah peluang kerja lain.				
13.	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja di kelompok pengrajin adalah pekerjaan lainnya belum tentu memberikan keuntungan yang sama dengan kelompok pengrajin ini.				
14.	Kebanyakan orang sering berpindah dari kelompok satu ke kelompok lainnya.				
15.	Pindah ke kelompok lainnya terlihat tidak pantas bagi saya.				
16.	Saya tetap melanjutkan bekerja pada kelompok pengrajin karena kewajiban moral.				
17.	Tawaran pekerjaan yang lebih baik bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan kelompok pengrajin.				
18.	Saya percaya pada kelompok pengrajin saya bahwa seseorang harus setia pada kelompoknya.				
19.	Saya tidak berfikir bahwa menjadi anggota tetap kelompok pengrajin merupakan tindakan yang bijaksana.				

Terima kasih



Lampiran 4. Modul Pelatihan

Pelatihan *Teamwork* Untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec Donomulyo Malang

Pendahuluan

Pada kegiatan intervensi dengan tema “Pelatihan *Teamwork* untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec Donomulyo Malang” ini menggunakan metode Pelatihan dalam bentuk *inbound*. Sasaran partisipan yang dituju adalah anggota kelompok pengrajin bambu. Pelatihan merupakan sebagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan di luar sistem. Pelatihan juga merupakan proses pendidikan dengan waktu atau jadwal yang sudah terstruktur dengan jelas, sedangkan pelatihan itu sendiri memiliki maksud dan tujuan tersendiri.

Pada kegiatan ini akan diadakan pemberian suatu materi dengan bentuk permainan-permainan *inbound*. Kegiatan ini akan dipandu oleh peneliti beserta tim dari mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, materi yang disampaikan berupa pengertian dari meningkatkan komitmen kelompok berdasarkan macam-macam komitmen kelompok yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

PENJABARAN KEGIATAN

No	Sesi	Tujuan	Aktifitas
1.	Sesi I “ <i>Check in</i> ”	- Sebagai pendataan kehadiran peserta	- Setiap peserta mengisi daftar hadir
2.	Sesi II “Pembukaan”	- Pembukaan kegiatan untuk memulainya kegiatan secara resmi	- Kegiatan dibuka oleh MC
3.	Sesi III “ <i>Pretest</i> ”	- Untuk melihat kemampuan atau pengetahuan mengenai komitmen sebelum kegiatan dimulai	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta diberikan kertas <i>pretest</i> dan bolpoin - Dipandu oleh MC cara mengisi - Peserta diberi waktu untuk mengisi <i>pretest</i>
4.	Sesi IV “Permainan ‘catatan untuk saya’”.	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat peserta mampu mengidentifikasikan cara menggunakan pelatihan ini didalam kelompok - Menyadarkan peserta bahwa pelatihan apapun harus ditindaklanjuti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Katakan kepada para peserta bahwa mereka akan menulis surat untuk diri mereka sendiri tentang pelatihan yang baru saja mereka ikuti. Berikan pulpen, kertas kosong dan amplop kepada masing-masing peserta. - Mereka harus mengidentifikasi cara menerapkan pelatihan ini sekembalinya ke tempat kerja, kemudian membuat daftar gagasan ini pada selembar kertas dalam bentuk agenda untuk mereka sendiri. Mereka juga harus menulis perkiraan masalah dan solusinya dalam penerapan pelatihan ini. - Setelah mereka selesai menulis catatan, katakan kepada mereka

			<p>untuk menuliskan alamat mereka pada selembar amplop, memasukkan kertas ke dalamnya dan melemnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kumpulkan amplop tersebut. Anda sekarang bertanggung jawab untuk mengeposkan surat ini kepada para peserta pada waktu yang telah disepakati.
5.	Sesi V “Permainan ‘kerjasama’ “	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat peserta melihat dengan bekerja sama mereka dapat mencapai banyak tujuan daripada bekerja bersaing satu sama lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Mintalah anggota kelompok berdiri dan berpasang-pasangan. - Katakan kepada setiap pasangan untuk saling berhadapan dan memegang tangan kanan rekannya dengan tangan kananya sendiri. Sama seperti berjabat tangan. - Sekarang beritahukan mereka agar mengucapkan keinginan sebanyak yang mereka bisa selama 60 detik, sambil tetap memegang tangan rekannya. - Setelah 60 detik, katakan kepada mereka bahwa satu keinginan mereka akan terkabul setiap kali mereka berhasil memegang pinggul sebelah kanan mereka sendiri dengan menggunakan tangan kanan mereka (sambil tetap memegang tangan kanan rekannya). Sekarang mereka memiliki waktu 60 detik untuk berusaha mengabulkan keinginan

			<p>sebanyak-banyaknya.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setelah waktu habis, tanyakan berapa pasang peserta yang tidak satupun keinginannya terkabul. Kemudian tanyakan ada berapa pasang peserta yang 1-5 keinginannya terkabul. Akhirnya tanyakan ada berapa pasang peserta yang seluruh keinginannya terkabul, lebih dari cukup. - Kemudian Anda harus meminta satu pasangan dari setiap kategori untuk menunjukkan bagaimana mereka mencoba mengabulkan keinginan mereka. Mulai dengan yang nilainya 0 dan seterusnya hingga nilai tertinggi. Dengan menunjukkan cara ini, seluruh peserta akan dapat melihat bahwa pasangan yang bekerja sama memperoleh lebih banyak keinginan yang terkabul daripada mereka yang tidak bekerja sama
6.	Sesi VI “Permainan ‘Pohon Tumbang’ ”	<ul style="list-style-type: none"> - Permainan berkelompok ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling percaya kepada seluruh anggota kelompok. 	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap kelompok diisi oleh 5-10 orang - Jatuhkan badan anda secara tumbang, membelakangi penerima - Pemain penerima harus menerima dengan formasi yang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan pemain lainnya.

6.	Sesi VII “ <i>Posttest</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk melihat kemampuan atau pemahaman mengenai komitmen sesudah materi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta diberikan kertas <i>Posttest</i> dan bolpoin - Dipandu oleh MC cara mengisi - Peserta diberi waktu untuk mengisi <i>Posttest</i>
7.	Sesi VIII “Penutup”	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk mengakhiri kegiatan pada waktu itu. 	<ul style="list-style-type: none"> - MC menutup kegiatan



Penanggung jawab kegiatan

No	Hari/Tanggal	Sesi	Kegiatan	Tujuan
1.	Minggu/ 2 juli 2017	Sesi I (08.00-08.30)	Check in	Presensi kehadiran peserta
2.		Sesi II (08.30-08.35)	Pembukaan	Membuka acara
3.		Sesi III (08.35-08.40)	<i>Pretest</i>	Mengetahui kemampuan peserta kegiatan sebelum diberikan materi
4.		Sesi IV (08.40-09.10)	Permainan “catatan untuk saya”	Merupakan latihan ini menunjukkan sebuah metode untuk menindaklanjuti pelatihan sebelumnya.
5.		Sesi V (09.10-09.40)	Permainan “kerjasama”	Latihan ini menekankan mengapa kita harus bekerjasama
6.		Sesi VI (09.50-10.20)	Permainan “Pohon Tumbang”	Latihan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan saling percaya setiap anggota
7.		Sesi VII (10.20-10.25)	<i>Posttest</i>	Mengetahui kemampuan peserta kegiatan setelah diberikan materi
7.		Sesi VIII (10.25-10.30)	Penutup	Penutupan acara

PENJABARAN KEGIATAN

a.	Nama Kegiatan	Pelatihan Teamwork untuk Meningkatkan Komitmen Kelompok Pengrajin Bambu Desa Sumberoto Kec Donomulyo Malang
----	---------------	---

		Pada kegiatan ini akan diadakan pemberian suatu materi dengan bentuk permainan-permainan <i>inbound</i> . Kegiatan ini akan dipandu oleh peneliti beserta tim dari mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, materi yang disampaikan berupa pengertian dari meningkatkan komitmen kelompok berdasarkan macam-macam komitmen kelompok yaitu komitmen <i>affektif</i> , komitmen <i>continuance</i> , dan komitmen <i>normative</i> .
b.	Tujuan Kegiatan	Kegiatan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan komitmen kelompok.
c.	Waktu	Durasi yang dibutuhkan untuk rangkaian acara adalah 120 menit
d.	Peserta	Peserta intervensi adalah anggota kelompok pengrajin bambu berjumlah 50 orang
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 1 buah laptop - 1 buah LCD dan 1 buah proyektor - 1 buah mix dan sound sistem - 64 lembar untuk pretes dan posttest
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Pembukaan acara dan check in peserta - Peserta mengisi kuesioner pretes yang telah dibagi dipandu oleh pembawa acara - Pemberian materi dengan permainan “Catatan untuk saya” - Pemberian materi dengan permainan “Kerjasama” - Pemberian materi dengan permainan “Koran terpanjang” - Peserta mengisi kuesioner posttest yang telah dibagi dipandu oleh pembawa acara - Setelah peserta selesai mengisi kuesioner, pembawa acara menutup rangkaian acara dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada peserta.
g.	<i>Feedback</i>	Melalui kegiatan yang telah berlangsung ini diharapkan seluruh peserta yang hadir memahami dan dapat meningkatkan rasa komitmennya untuk kelompoknya sehingga kelompok dapat berjalan dan berdiri kokoh

		sesuai harapan peserta yang ingin memajukan kualitas kelompok.
--	--	--

a.	Nama Kegiatan	<i>Check in</i>
b.	Tujuan Kegiatan	Sebagai data administrasi peserta
c.	Waktu	10 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 1 bolpoin - 1 kertas daftar hadir peserta
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta yang baru datang langsung menuliskan nama pada daftar hadir peserta
g.	<i>Feedback</i>	Sesi ini untuk mendata kehadiran peserta dengan menuliskan nama dan tanda tangan. Sehingga data terkumpul dengan jelas.

a.	Nama Kegiatan	Pembukaan
b.	Tujuan Kegiatan	Pembukaan kegiatan untuk memulainya kegiatan
c.	Waktu	10 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 1 mic - 1 sound sistem
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - MC membuka kegiatan
g.	<i>Feedback</i>	Sesi ini untuk membuka kegiatan agar berjalan dengan lancar.

a.	Nama Kegiatan	<i>Pretest</i>
b.	Tujuan Kegiatan	Untuk melihat kemampuan atau pengetahuan mengenai komitmen sebelum ada materi
c.	Waktu	15 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan

e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 31 bolpoin - 31 kertas <i>pretest</i>
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta diberikan kertas <i>pretest</i> dan bolpoin - Dipandu oleh MC cara mengisi - Peserta diberi waktu untuk mengisi <i>pretest</i>
g.	<i>Feedback</i>	Melalui sesi ini yang telah berlangsung diharapkan seluruh peserta ada sebuah gambaran mengenai tentang komitmen dalam kelompok.

a.	Nama Kegiatan	<i>Games</i> “catatan untuk saya”, merupakan latihan ini menunjukkan sebuah metode untuk menindaklanjuti pelatihan.
b.	Tujuan Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat peserta mampu mengidentifikasi cara menggunakan pelatihan ini didalam kelompok - Menyadarkan peserta bahwa pelatihan apapun harus ditindaklanjuti.
c.	Waktu	Durasi yang dibutuhkan adalah 20 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 31 pulpen untuk masing-masing peserta - 31 lembar kertas untuk masing-masing peserta - 31 amplop untuk masing-masing peserta.
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Katakan kepada para peserta bahwa mereka akan menulis surat untuk diri mereka sendiri tentang pelatihan yang baru saja mereka ikuti. Berikan pulpen, kertas kosong dan amplop kepada masing-masing peserta. - Mereka harus mengidentifikasi cara menerapkan pelatihan ini sekembalinya ke tempat kerja, kemudian membuat daftar gagasan ini pada selemba kertas dalam bentuk agenda untuk mereka sendiri. Mereka juga harus menulis perkiraan masalah dan solusinya dalam penerapan pelatihan ini. - Setelah mereka selesai menulis catatan, katakan kepada mereka untuk menuliskan alamat mereka pada selemba amplop, memasukkan kertas ke dalamnya dan melemnya. - Kumpulkan amplop tersebut. Anda sekarang

		bertanggung jawab untuk meneposkan surat ini kepada para peserta pada waktu yang telah disepakati.
g.	<i>Feedback</i>	<i>Games</i> ini menunjukkan sebuah metode untuk menindak lanjuti sebuah pelatihan atau kegiatan. Serta peserta mampu mengidentifikasi cara menggunakan pelatihan ini saat didalam kelompok.

a.	Nama Kegiatan	<i>Games</i> “Kerjasama” merupakan latihan yang menekankan mengapa orang harus bekerjasama.
b.	Tujuan Kegiatan	- Membuat peserta melihat dengan bekerja sama mereka dapat mencapai banyak tujuan daripada bekerja bersaing satu sama lain
c.	Waktu	Durasi yang dibutuhkan adalah 5 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	Tidak ada
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Mintalah anggota kelompok berdiri dan berpasang-pasangan. - Katakan kepada setiap pasangan untuk saling berhadapan dan memegang tangan kanan rekannya dengan tangan kananya sendiri. Sama seperti berjabat tangan. - Sekarang beritahukan mereka agar mengucapkan keinginan sebanyak yang mereka bisa selama 60 detik, sambil tetap memegang tangan rekannya. - Setelah 60 detik, katakan kepada mereka bahwa satu keinginan mereka akan terkabul setiap kali mereka berhasil memegang pinggul sebelah kanan mereka sendiri dengan menggunakan tangan kanan mereka (sambil tetap memegang tangan kanan rekannya). Sekarang mereka memiliki waktu 60 detik untuk berusaha mengabdikan keinginan sebanyak-banyaknya. - Setelah waktu habis, tanyakan berapa pasang peserta yang tidak satupun keinginannya terkabul. Kemudian tanyakan ada berapa pasang peserta yang 1-5 keinginannya terkabul. Akhirnya tanyakan ada berapa pasang peserta yang seluruh keinginannya terkabul, lebih dari cukup. - Kemudian Anda harus meminta satu pasangan dari setiap kategori untuk menunjukkan bagaimana mereka mencoba mengabdikan keinginan mereka. Mulai dengan yang nilainya 0

		dan seterusnya hingga nilai tertinggi. Dengan menunjukkan cara ini, seluruh peserta akan dapat melihat bahwa pasangan yang bekerja sama memperoleh lebih banyak keinginan yang terkabul daripada mereka yang tidak bekerja sama
g.	<i>Feedback</i>	<i>Games</i> ini menjelaskan bahwa perlunya kita didalam kelompok untuk saling bekerjasama dan tidak saling bersaing satu sama lain. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu kelompok karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

a.	Nama Kegiatan	<i>Games</i> “Pohon Tumbang”, merupakan sebuah permainan yang menjatuhkan diri dari tebing atau tempat yang lebih tinggi.
b.	Tujuan Kegiatan	- Permainan berkelompok ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling percaya kepada seluruh anggota kelompok.
c.	Waktu	Durasi yang dibutuhkan 20-30 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	Tidak ada
f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap kelompok diisi oleh 5-10 orang - Jatuhkan badan anda secara tumbang, membelakangi penerima - Pemain penerima harus menerima dengan formasi yang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan pemain lainnya.
g.	<i>Feedback</i>	Dalam <i>games</i> ini diharapkan peserta mampu mengembangkan rasa saling percaya terhadap satu sama lain pada kelompoknya.

a.	Nama Kegiatan	<i>Posttest</i>
b.	Tujuan Kegiatan	Untuk melihat kemampuan atau pengetahuan mengenai komitmen sesudah ada materi
c.	Waktu	15 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 31 bolpoin - 31 kertas <i>Posttest</i>

f.	Prosedur kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta diberikan kertas <i>Posttest</i> dan bolpoin - Dipandu oleh MC cara mengisi - Peserta diberi waktu untuk mengisi <i>Posttest</i>
g.	<i>Feedback</i>	Melalui sesi ini yang telah berlangsung diharapkan seluruh peserta ada sebuah gambaran mengenai tentang komitmen dalam kelompok.

a.	Nama Kegiatan	Penutup
b.	Tujuan Kegiatan	Penutup kegiatan untuk mengakhiri kegiatan
c.	Waktu	10 menit
d.	Peserta	31 orang peserta kegiatan
e.	Peralatan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> - 1 mic - 1 sound sistem
f.	Prosedur kegiatan	- MC menutup kegiatan
g.	<i>Feedback</i>	Sesi ini untuk menutup kegiatan agar berjalan dengan lancar.

Lampiran 5. Hasil Kasar

Data kasar hasil *pretest*

No	Jenis kelamin	Umur	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19
1	2	37	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3
2	1	30	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2
3	1	29	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3
4	1	28	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3
5	2	28	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3
6	1	30	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3
7	1	34	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3
8	1	25	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3
9	1	30	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3
10	1	30	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
11	1	30	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3
12	1	32	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3
13	1	33	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3
14	1	26	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
15	1	26	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
16	1	31	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
17	1	27	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3
18	1	28	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2
19	1	25	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3

20	1	39	3	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3
21	1	26	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2
22	1	32	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2
23	1	31	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3
24	1	27	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2
25	1	28	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3
26	1	30	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3
27	1	31	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3
28	1	27	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3
29	2	34	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3
30	2	29	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
31	1	30	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2

Data kasar hasil *posttest*

No	Jenis kelamin	Umur	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19
1	2	37	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1
2	1	30	4	1	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	1
3	1	29	3	1	3	3	1	2	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2	4	4	4	3	1
4	1	28	3	1	4	3	1	1	3	3	3	1	3	1	4	3	4	1	4	3	3	3	1
5	2	28	3	1	3	4	1	2	4	3	3	1	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
6	1	30	4	2	4	3	2	1	4	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	2
7	1	34	4	2	3	4	1	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2
8	1	25	4	1	3	4	1	1	3	4	3	2	3	2	4	3	4	1	3	3	3	4	1
9	1	30	3	2	4	4	1	2	3	4	3	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2
10	1	30	3	2	4	3	1	1	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2

11	1	30	4	2	4	3	1	1	3	4	3	1	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	2
12	1	32	3	2	4	3	1	1	3	4	4	1	4	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2
13	1	33	3	2	4	3	2	2	3	4	4	1	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2
14	1	26	4	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2
15	1	26	4	2	4	4	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2
16	1	31	4	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	1	3	3	3	4	1
17	1	27	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1
18	1	28	4	2	3	4	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	2
19	1	25	3	1	3	4	1	2	3	3	3	1	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
20	1	39	3	1	4	4	1	1	4	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	3	1
21	1	26	4	2	4	4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	2
22	1	32	4	2	4	4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	2
23	1	31	4	2	4	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2
24	1	27	4	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	2
25	1	28	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2
26	1	30	3	2	4	3	1	1	2	2	3	1	3	1	4	3	4	2	4	3	3	3	2
27	1	31	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2
28	1	27	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2
29	2	34	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2
30	2	29	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2
31	1	30	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2

Keterangan jenis kelamin:

- 1 = perempuan
- 2 = laki-laki

Lampiran 6. Hasil Uji Paired Sample Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	47,58	31	3,931	,706
	posttest	51,71	31	4,060	,729

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pretest & posttest	31	,936	,000

Paired Samples Test

		Paired Differences							Sig. (2-tailed)
			Std.	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference				
					Mean	Lower			
Pair 1	pretest - posttest	-4,129	1,432	,257	-4,654	-3,604	-16,059	30	,000

Lampiran 7. Hasil Uji t-score

No.	Jenis Kelamin	t-score Pretest	t-score Posttest	Kategori Pretest	Kategori Posttest
1	laki laki	50,19041	48,91513	tinggi	rendah
2	perempuan	50,97741	51,42959	tinggi	tinggi
3	perempuan	49,4034	49,22944	rendah	rendah
4	perempuan	48,22289	48,91513	rendah	rendah
5	laki laki	49,4034	48,91513	rendah	rendah
6	perempuan	50,58391	51,11528	tinggi	tinggi
7	perempuan	50,58391	51,11528	tinggi	tinggi
8	perempuan	50,19041	49,85805	tinggi	tinggi
9	perempuan	49,7969	49,85805	rendah	tinggi
10	perempuan	50,97741	50,17236	tinggi	tinggi
11	perempuan	50,58391	51,11528	tinggi	tinggi
12	perempuan	50,58391	49,85805	tinggi	tinggi
13	perempuan	50,97741	50,17236	tinggi	tinggi
14	perempuan	50,97741	51,11528	tinggi	tinggi
15	perempuan	50,97741	51,7439	tinggi	tinggi
16	perempuan	49,00989	49,54375	rendah	tinggi
17	perempuan	50,19041	48,91513	tinggi	rendah
18	perempuan	50,97741	50,17236	tinggi	tinggi
19	perempuan	48,61639	48,60083	rendah	rendah
20	perempuan	48,61639	49,54375	rendah	tinggi
21	perempuan	50,58391	50,17236	tinggi	tinggi
22	perempuan	50,58391	50,48667	tinggi	tinggi
23	perempuan	50,19041	50,80098	tinggi	tinggi
24	perempuan	50,97741	50,17236	tinggi	tinggi
25	perempuan	49,00989	48,60083	rendah	rendah
26	perempuan	47,43588	48,91513	rendah	rendah
27	perempuan	49,4034	48,91513	rendah	rendah
28	perempuan	48,22289	48,91513	rendah	rendah
29	laki laki	50,19041	51,11528	tinggi	tinggi
30	laki laki	50,97741	52,05821	tinggi	tinggi
31	perempuan	50,58391	49,54375	tinggi	tinggi

Frekuensi t-score *Pretest*

Kategorisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	11	35,5	35,5	35,5
tinggi	20	64,5	64,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	27	87,1	87,1	87,1
laki laki	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Frekuensi t-score *Posttest*

kategorisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	10	32,3	32,3	32,3
tinggi	21	67,7	67,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

kelompok

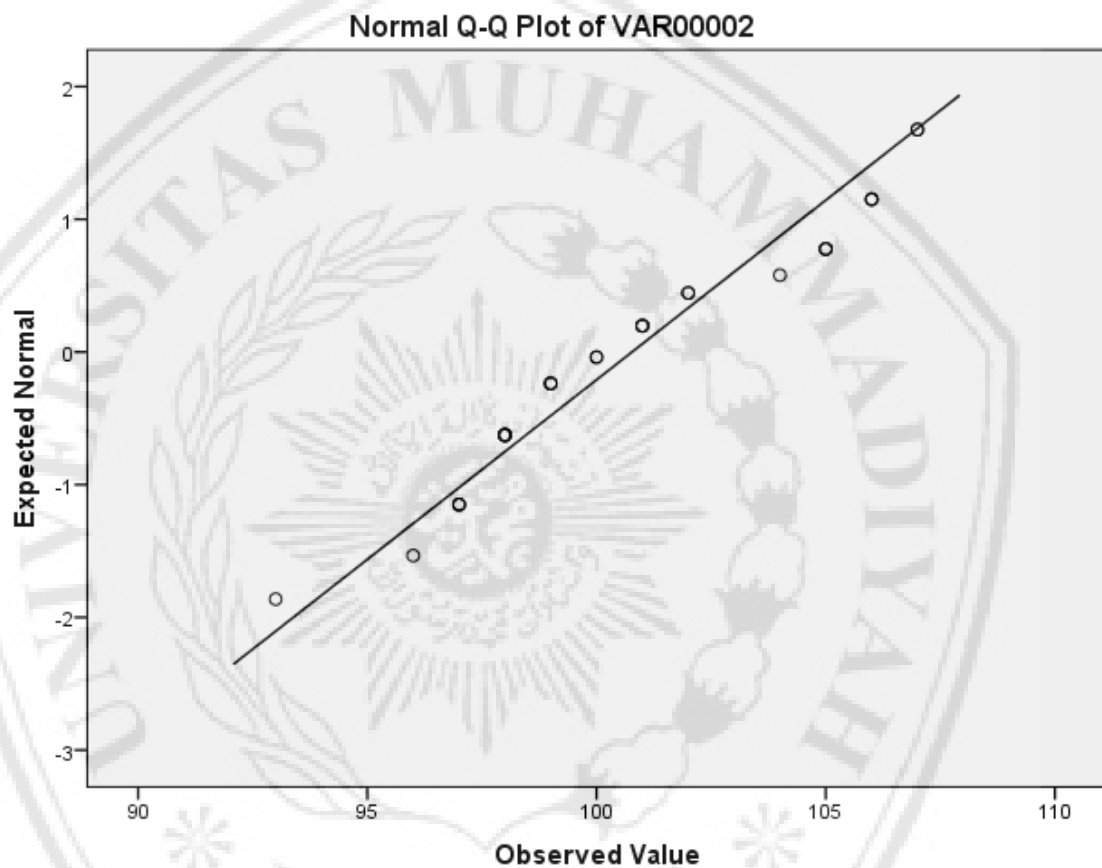
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	27	87,1	87,1	87,1
laki laki	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00002	,136	31	,151	,937	31	,070

a. Lilliefors Significance Correction



Detrended Normal Q-Q Plot of VAR00002

